



Bulletin du travail

29 mai 2009

Also available in English

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par le **Programme du travail**. Le bulletin fournit des renseignements pertinents sur les données salariales issues des conventions collectives au Canada ainsi que des mises à jour sur les enjeux des relations industrielles.

Dans ce numéro

	<i>Page</i>
Conventions collectives récentes	1
Négociations clés en cours et à venir	2
Principaux arrêts de travail	5
Pratiques innovatrices en milieu de travail – 1 ^{er} trimestre 2009.....	6
À paraître dans le prochain numéro	13
Pour plus d'information	13
Liste de distribution ajouter/retirer mon nom	14

Conventions collectives récentes

Les rapports sommaires les plus récents des négociations collectives mettent l'accent sur les principaux changements apportés à la convention précédente. Quelques exemples sont indiqués ci-dessous. Une liste complète est disponible sous [Rapports des sommaires récents](#).

Province, employeur, syndicat, unité de négociation et numéro de référence	Mois/année de ratification
Terre-Neuve-et-Labrador Memorial University of Newfoundland Syndicat canadien de la fonction publique (900 employés des services administratifs et techniques) 0522413	oct 08
Manitoba Hudson Bay Mining and Smelting Co. Limited Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (1 320 employés de mine et de moulin) 0015809	fév 09
Ontario Centre de la sécurité des communications Alliance de la Fonction publique du Canada (1 360 employés des services administratifs) 1292003	jan 09
Alberta West Fraser Mills Ltd., Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier du Canada (510 employés de moulin et de bureau) 0114708	jan 09



Négothèque est une base de données consultable sur les relations de travail, qui fournit des sommaires d'ententes d'actualité et le texte intégral des conventions collectives au Canada.

Négociations clés en cours et à venir visant 500 employés ou plus

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale				
Secteur public				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	41 970	N/MED/ARB/ PR/CO	sep 07 - jan 08
Agence du revenu du Canada	IPFPC	10 440	N	déc 07
Société canadienne des postes	AOPC	3 100	N	mar 09
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest	AFPC	2 500	PR	mar 09
Ville d'Ottawa - OC Transpo	SUT	2 300	ARB	mar 08
CBC/Radio-Canada (province de Québec et Moncton, N.-B.)	CSN	980	N	mar 09
Conseil national de recherches du Canada	AECR	950	N	jul 07/avr 08
Marine Atlantique	TCA Canada	780	ARB	déc 07
Secteur privé				
Air Canada	Divers syndicats	28 570	N	mai 09/jul 09
Bell Canada (Ont. et Qc)	SCEP	16 170	N	mai 09
Jazz Air LP	TCA Canada/SAABC	2 630	N	jun 09
Chemins de fer nationaux du Canada	Teamsters	2 000	N	déc 08

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Riscon Services Limited s/n Garda of Canada (Ont.)	Canadian Airport Workers Union	1 200	CO	mar 09
Air Canada Jazz - Jazz Air Inc.	ALPA	1 150	N	jun 09
Greyhound Canada Transportation Group	SUT	1 050	CO	déc 08
Association des employeurs maritimes (Qc)	SCFP	950	N	déc 08
NAV CANADA	TCA Canada/AFPC	680	PR	jun 09
Sphères de compétence provinciale et territoriale				
Secteur public				
Ville de Toronto	SCEP	29 100	CO	déc 08
Saskatchewan Association of Health Organizations	SCFP/UIES/SFPS	24 800	N	mar 08
Ville de Montréal	Divers syndicats	15 690	N/ARB/PR	déc 06/aoû 08
Ville d'Ottawa	SCFP/IPPM	10 140	PR/N	déc 08
Gouvernement de l'Ontario	Association des employés et employées gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario	9 100	PR	mar 09
Ville d'Edmonton	Divers syndicats	8 400	N	déc 08
Ville de Calgary	SCFP/Police	6 780	N	jan 09
Association des hôpitaux de l'Ontario	SEFPO	6 540	ARB	mar 09
Nova Scotia Association of Health Organizations	SCFP/TCA Canada	5 700	N	mar 09
Régie des alcools de l'Ontario	SEFPO	5 500	CO	mar 09
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	Infirmières	4 800	PR	jun 08

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Emergency Health Services Commission of British Columbia	SCFP	3 400	MED	mar 09
Croix-Rouge canadienne, Services de santé communautaire (Ont.)	UIES	3 000	PR	jul 08
Manitoba Hydro	FIOE/SCFP	3 000	N	mar 09/mai 09
Hydro-Québec	Ingénieurs	1 490	N	déc 08
Ville de Québec	Divers syndicats	1 310	N/ARB	déc 06
Halifax Regional Municipality	SCFP/Nova Scotia Union of Public and Private Employees	1 130	N	oct 08
Gouvernement du Yukon	Yukon Teachers' Association	690	N	jun 09
Ministère de la Santé de l'Île-du-Prince-Édouard	IUOE	610	N	mar 09
Secteur privé				
Vale Inco Inc. (Ont.)	Métallos	3 260	N	mai 09
Aramark Canada Facility Services Limited, Compass Group Canada Limited, Sodexo MS Canada Limited	Hospital Employees' Union	2 800	PR	sep 08
Wagon d'acier national limitée (Ont.)	Métallos	1 060	AT	avr 09
Lear Canada (Ont.)	TCA Canada	740	CO	nov 08
<p>* ARB Arbitrage AT Arrêt de travail CO Conciliation MED Médiation MaAT Médiation après un arrêt du travail N Négociation NPA Négociation postérieure à l'arbitrage NaAT Négociation après un arrêt de travail NPC Négociation postérieure à la conciliation NPM Négociation postérieure à la médiation PR Projet de règlement</p>				

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Bombardier Aéronautique, division de Havilland (Ont.)	TCA Canada	2 350	jun 09
McMaster University (Ont.)	TCA Canada	2 080	jun 09
L'Association des entrepreneurs en mécanique du N.-B. Inc.	AU	1 500	jun 09
Penauille Servisair Inc.	AIM	1 200	jun 09
Prevost Car Inc. (Qc)	TCA Canada	1 200	jun 09
Lac Erie Steel GP Inc. (Ont.)	Métallos	1 000	jul 09
Gouvernement du Nunavut	Nunavut Teachers' Association	640	jun 09

Principaux arrêts de travail

impliquant 500 employés ou plus du **8 au 21 mai 2009**

Une mise à jour du rapport hebdomadaire et une liste complète à ce jour sont disponibles à [Principaux arrêts de travail](#).

Employeur, emplacement, syndicat et employés	Litige(s)	Début	Fin
Ville de Windsor Windsor, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique 1 550 employés d'intérieur et d'extérieur	Non disponible	18 avr 2009	
Wagon d'acier national limitée Hamilton, Ontario Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes 1 060 employés d'usine et préposés à l'entretien	Non disponible	6 avr 2009	
Emergency and Health Services Commission Kamloops, Prince George, Vancouver et Victoria, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique 3 500 ambulanciers paramédicaux et réparateurs	Salaires et conditions de travail	1 avr 2009	

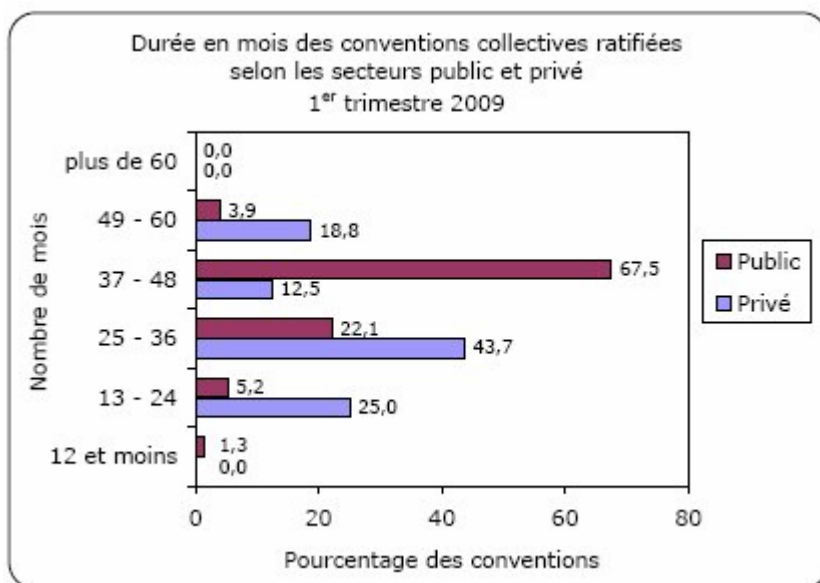
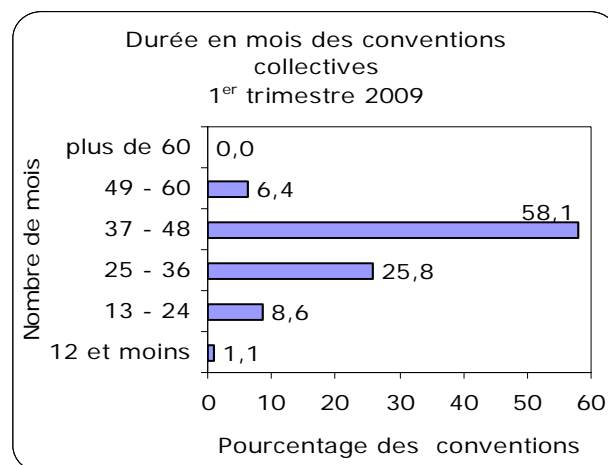
Pratiques innovatrices en milieu de travail – 1^{er} trimestre 2009

Le Programme du travail publie une analyse trimestrielle sur la durée des conventions collectives récemment ratifiées visant 500 employés ou plus dans tous les secteurs d'activité ainsi qu'un aperçu des pratiques innovatrices en milieu de travail. La section I décrit la durée alors que la section II présente une sélection des pratiques innovatrices. Cette analyse est basée sur l'examen de 93 conventions collectives ratifiées au cours du premier trimestre 2009.

Section I :

Durée

Les 93 conventions collectives analysées ont une durée allant de 12 à 60 mois (57,0 % ont une durée de 48 mois et 24,7 %, de 36 mois). Un peu plus des quatre cinquièmes (81,7 %) ont une durée commune de 36 ou 48 mois. La durée moyenne globale pour le premier trimestre 2009 est de 45,3 mois, une légère augmentation par rapport à la durée de 43,2 mois enregistrée au cours du quatrième trimestre 2008, et celle de 41,2 mois pour l'ensemble de 2008.



Secteurs public et privé

Au cours du premier trimestre 2009, dans le secteur public, les conventions ont une durée moyenne de 45,4 mois; environ 2 conventions sur 3 (66,2 %) ont une durée de 48 mois, et un autre 20,8 %, une durée de 36 mois. Dans le secteur privé, les conventions collectives ont une durée moyenne de 43,3 mois; 44,0 % (7 conventions) ont une durée de 36 mois, et 12,5 %, une durée de 48 mois.

Dans le secteur public, la durée la plus longue (60 mois) est attribuée aux conventions négociées entre la Société de transport de Montréal, Québec, et la Fédération des employés et employés des services publics, Toronto Hydro-Electric System Ltd., et Toronto Hydro Energy Services, Ontario,

avec le Syndicat canadien de la fonction publique. Dans le secteur privé, la durée la plus longue (60 mois) est attribuée aux conventions ratifiées par Canada Safeway Limited, Manitoba, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, et Vidéotron ltée, Québec, avec le Syndicat canadien de la fonction publique.

Secteur industriel

Au cours du premier trimestre 2009, les conventions ont une durée moyenne allant de 31,9 mois pour les 3 conventions du secteur de l'**information et de la culture**, à 53,6 mois pour les 2 conventions du secteur du **commerce de gros et de détail**.

Le secteur de l'**information et de la culture** comprend 2 conventions de 24 mois : la convention de CBC/Radio-Canada (5 500 employés de radiodiffusion-télévision) qui prendra fin le 31 mars 2011, et celle de Bell Canada (760 employés des ventes) qui prendra fin le 31 décembre 2010. Une troisième convention négociée par Vidéotron ltée, à l'échelle du Québec, visant 1 760 employés des services administratifs, a une durée de 60 mois et prendra fin le 31 décembre 2013.

Dans le secteur du **commerce de gros et de détail**, une convention de 36 mois négociée pour le compte des 1 200 employés de détail des magasins No Frills Franchise Stores, Ontario, prendra fin le 24 janvier 2012. Une deuxième convention négociée par Canada Safeway Limited, à l'échelle du Manitoba, visant 3 300 commis de détail, a une durée de 60 mois et prendra fin le 15 mars 2014.

Au cours du premier trimestre 2009, les conventions du secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** ont une durée moyenne de 41,9 mois et comprennent légèrement plus de la moitié (54,8 %) du total des ententes, et 27,9 % des employés. Parmi ces conventions, 26 ententes de 48 mois ont été ratifiées en Ontario.

Section II :

Pratiques innovatrices

Les dispositions suivantes, tirées de conventions collectives ratifiées au cours du premier trimestre 2009, contiennent des dispositions jugées novatrices ou présentant un intérêt particulier.

Rémunération

Une **prime de maintien en poste** a été établie entre Prince Edward Island Department of Health et Prince Edward Island Nurses' Union. À compter de janvier 2009, les infirmières comptant 25 années de service obtiendront une prime annuelle de 2,0 % n'ouvrant pas droit à pension. À compter de janvier 2010, la prime passera à 3,0 %. Cette prime sera convertie et versée à titre de rajustement salarial ouvrant droit à pension lorsqu'une infirmière qui la reçoit devient admissible à une pension non réduite.

L'Université d'Ottawa et l'Association des professeurs à temps partiel de l'Université d'Ottawa ont négocié **diverses dispositions de gratification** suivantes :

- augmentation de rémunération pour enseigner une classe comptant un nombre élevé d'étudiants;
- rémunération mensuelle pour enseigner des cours en ligne;
- 200 \$ pour une aide supplémentaire aux étudiants ayant des besoins particuliers pendant la période d'examens;

- 175 \$ pour participer à la révision des notes;
- 175 \$ pour chaque examen différé ou supplémentaire ou tout travail de cours supplémentaire lié à l'attribution d'une note finale en vertu des règlements en vigueur.

Une **prime à la signature** de 1 250 \$ est offerte aux employés dans le cadre d'une convention entre Motor Coach Industries Limited, Winnipeg, Manitoba, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale. La prime peut être transférée à un RÉER collectif existant ou servir à en établir un.

New Flyer Industries Canada ULC, Winnipeg, Manitoba, et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada ont établi une **prime d'assiduité**. Un employé sans aucune absence aura droit à un versement de 750 \$, et 600 \$ avec 1 à 3 jours d'absence.

Canada Safeway Limited, à l'échelle du Manitoba, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada ont négocié un **paiement forfaitaire** qui sera en vigueur le 13 mars 2011. Un employé à plein temps aura droit à 1 500 \$ alors qu'un employé à temps partiel touchera une somme allant de 225 \$ pour 4 heures ou plus par semaine, à 1 125 \$ pour 24 heures ou plus par semaine. De plus, les parties ont introduit une disposition d'**écart salarial minimum**. Si la province du Manitoba modifie son salaire minimum, le nouveau taux de départ sera majoré à un niveau de 0,25 ¢ au-delà du nouveau taux minimum. Si le salaire minimum augmente à 10 \$ ou plus, les employés actuels embauchés avant le 15 mars 2009 passeront au nouveau taux de début et progresseront au prochain taux de l'échelle après avoir travaillé 500 heures. Les employés embauchés après la ratification passeront au prochain taux après avoir travaillé 1 000 heures, si le salaire minimum augmente à 10 \$ ou plus.

Une **prime à la signature** a été négociée entre Cargill Limited, division de Cargill Foods, High River, Alberta, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada. Les employés ont droit à une prime de service allant de 100 \$, pour 90 jours à un an de service, à une somme équivalente à 120 heures de rémunération pour plus de 15 années de service.

Le gouvernement du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont négocié une disposition de **paiement forfaitaire**. Les bibliothécaires et employés des services éducatifs ont droit à un paiement forfaitaire unique de 4 000 \$ en plus d'une augmentation salariale de 2,3 %, 1,5 %, 1,5 % et 1,5 % sur une période de 48 mois.

Un **régime de partage des bénéfices** a été négocié entre la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée., Flin Flon et Snow Lake, Manitoba, et divers syndicats. Selon ce régime, à la fin de chaque année civile, 10 % des « revenus après impôts » de la compagnie seront distribués aux employés le premier jour de paie suivant l'émission de l'énoncé du Régime de partage des bénéfices.

Le gouvernement de l'Ontario et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario ont introduit un **incitatif pour contrer l'absentéisme** destiné aux agents de correction et aux travailleurs auprès des jeunes. Si le taux annuel moyen d'absences est inférieur ou égal à 192 heures la première année, 176 heures la deuxième année, 160 heures la troisième année et 144 heures la quatrième année, les employés auront droit à des paiements forfaitaires allant de 2,0 à 5,0 % du taux horaire normal la première année, de 2,0 à 4,0 % la deuxième année, de 2,0 à 3,0 % la troisième année et de 2,0 % la quatrième année.

Un **programme incitatif à court terme** a été négocié entre Enbridge Gas Distribution, à l'échelle de l'Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Si les objectifs de la compagnie et du département sont atteints, des paiements forfaitaires seront versés comme suit : en février 2010, 4,0 % du salaire de base pour 2009, et 5,0 % en février 2011 pour 2010.

Une **prime à la signature** a été négociée entre Woodbine Entertainment Group, Toronto, Ontario, et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada. Les employés figurant sur la liste des employés avec ancienneté recevront un montant forfaitaire de 500 \$, et les employés n'y figurant pas, 200 \$.

Santé et bien-être

Un **fonds d'aide aux employés** entre Carleton University, Ottawa, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique prévoit des paiements forfaitaires annuels de 95 000 \$ pour couvrir les frais dentaires et l'augmentation du coût des primes, du Régime d'assurance maladie universitaire pour étudiants étrangers, en remplacement des prestations du Régime d'assurance-maladie de l'Ontario.

Un **compte de dépenses-santé flexible** a été introduit entre Regional Health Authorities of Manitoba, pour le compte des établissements de santé participants, à l'échelle du Manitoba, et le Syndicat canadien de la fonction publique. À compter du 1^{er} avril 2010, l'employeur contribue 250 \$ par année pour chaque employé à plein temps et chaque employé à temps partiel ayant travaillé plus de 1 500 heures au cours de la dernière année civile. Les employés à temps partiel ayant travaillé moins de 1 500 heures auront droit à 125 \$. À compter du 1^{er} avril 2011, les contributions augmenteront à 500 \$ et 250 \$, respectivement.

Calgary Board of Education et le Syndicat canadien de la fonction publique ont accepté la **mise en œuvre d'une carte médicaments** au plus tard le 1^{er} juin 2009 pour les employés participant au régime d'avantages collectifs. Cette mise en œuvre peut comprendre, sans pour autant s'y limiter, l'étude de l'option la moins coûteuse, des limites sur les frais d'ordonnance et de prestations.

Capital Care Group Inc. d'Edmonton, Alberta, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont convenu d'augmenter, à compter du 1^{er} juillet 2009, la contribution de l'employeur au **compte de dépenses-santé flexible**. Le montant pour chaque employé à plein temps admissible passe à 500 \$ par année et sera rajusté au prorata pour les employés à temps partiel admissibles. Toute attribution inutilisée au compte d'un employé peut, au 30 juin de toute année civile, être reportée qu'une seule fois à l'année civile suivante.

Bell Canada, à l'échelle du Québec et de l'Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont convenu, à compter du 1^{er} avril 2009, que tout employé sera admissible, dès sa date d'embauche, au programme d'avantages sociaux. Le programme offrira une protection médicale, l'assurance des soins dentaires ainsi qu'une contribution de l'employeur au **compte de dépenses-santé**.

Conditions de travail

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et Newfoundland and Labrador Health Boards Association, à l'échelle de Terre-Neuve-et-Labrador, et l'Association of Allied Health Professionals : Terre-Neuve-et-Labrador ont introduit

un programme d'**horaires variables**. Ce programme peut être mis en œuvre selon une entente mutuelle entre l'employé et son gestionnaire, le nombre maximum d'heures accumulées devant être déterminé par le gestionnaire et l'employé mais ne devant pas dépasser 75 heures. Dès que le maximum d'heures accumulées est atteint, l'employé n'accumulera plus d'heures et tout temps supplémentaire travaillé doit être pris pendant la période de paye au cours de laquelle il est effectué.

Regional Health Authorities of Manitoba, pour le compte des établissements de santé du Manitoba participants, à l'échelle du Manitoba, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont adopté une disposition de **santé et bien-être et de protection du régime de retraite**. Si, pendant la durée de la convention de 2008-2012, un autre syndicat des soins de la santé obtenait des améliorations en matière de pension ou de régime d'avantages sociaux, les employés représentés par les syndicats de soutien des établissements obtiendront des améliorations identiques au même moment.

Pembina Trails School Division, Winnipeg, Manitoba, et Manitoba Teachers' Society ont adopté une disposition de **congé d'études**. Les enseignants de l'élémentaire et du secondaire auront droit à un congé rémunéré d'une demi-journée pour subir un examen universitaire pendant la journée, jusqu'à concurrence de 2 examens au cours d'une année scolaire. Chaque enseignant aura droit à une demi-journée de congé rémunéré pour sa propre collation des diplômes pendant une journée d'école.

Canada Safeway Limited, à l'échelle du Manitoba, et le Syndicat international des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada ont adopté une mesure de **sécurité d'emploi pour heures prolongées** pour les magasins ouverts 24 heures par jour. Si l'employeur décide de prolonger les heures d'ouverture à 20 heures ou plus par jour, il avisera le syndicat et les employés visés par le changement au moins 2 semaines à l'avance. L'ancienneté sera le facteur principal à considérer pour doter les postes de vente de nuit, les plus anciens employés choisiront d'abord s'ils veulent travailler ou non. Si le nombre de volontaires est insuffisant pour doter les postes de nuit, l'ordre inverse d'ancienneté s'appliquera. Si un magasin est ouvert 20 heures ou plus par jour, les employés auront une autre occasion unique de modifier leur déclaration de disponibilité. Les employés ne travailleront pas des heures de nuit et des heures normales au cours de la même semaine.

DHL Express (Canada) Ltd., à l'échelle de la Colombie-Britannique, et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada ont négocié une **entente cadre de sécurité d'emploi** pour la Colombie-Britannique. L'employeur a proposé des modifications dans le but de pallier les pertes importantes enregistrées dans divers secteurs de ses opérations. DHL Express prévoit restructurer l'ensemble de ses activités au Canada et a établi une liste d'emplacements qu'il entend fermer ou suspendre le service aux fins d'impartition. Dans le cadre des initiatives de restructuration et de réaménagement des installations, la supplantation, l'ancienneté et les dispositions de rémunération de départ seront respectées et les délais seront accélérés afin de limiter les perturbations dans l'ensemble. L'employeur versera 500 \$ par personne au fonds du Comité de réaffectation en cas d'impartition ou de fermetures. Aucun employé de ligne, d'entrepôt ou de bureau ne sera mis à pied en raison de l'impartition. Tout en reconnaissant que le secteur de messagerie subit de fortes pressions, le syndicat se réserve le droit de présenter une stratégie de rechange pour les emplacements futurs de la compagnie, s'il est démontré qu'il s'agit d'une stratégie viable.

Les centres de Victoria, Lower Mainland, y compris Vancouver, Richmond, Burnaby, Abbotsford, Kelowna et Kamloops seront protégés contre une éventuelle fermeture complète. Aucun travail effectué dans ces centres ne sera donné en sous-traitance. Le centre d'appels de la Colombie-Britannique continuera à être doté d'un effectif

raisonnable au moins jusqu'au 1^{er} juin 2009. Une offre unique d'indemnité de départ représentant 2 semaines de salaire par année de service, en plus d'un mois de rémunération, a été faite à tous les employés du centre d'appels à mesure qu'ils quittent l'entreprise. Les prestations seront prolongées d'une période de 6 mois suivant la cessation d'emploi.

Les propriétaires exploitants auront droit à un paiement forfaitaire, en fonction de leur ancienneté dans leur parcours actuel, allant de 4 500 \$ avec jusqu'à concurrence de 5 années de service, à 11 500 \$ avec 10 années ou plus de service. De plus, les propriétaires exploitants touchés par la fermeture d'un emplacement, l'impartition ou le regroupement d'installations auront droit à une indemnité de départ de 2 semaines de salaire par année de service à raison de 50 heures par semaine. Les propriétaires exploitants touchés par une modification de parcours après la première grande restructuration, mais au cours des 2 ans de la date de ratification, auront droit à une indemnité de départ supplémentaire allant de 4 000 \$ avec jusqu'à concurrence de 5 années de service, à 10 000 \$ avec 10 années de service ou plus.

Le gouvernement de l'Ontario et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario ont adopté plusieurs nouvelles dispositions. Aux termes d'un programme d'**apprentissage au travail**, des emplois seront offerts à des jeunes de 16 à 19 ans provenant des communautés prioritaires qui ont démontré un besoin de réintégrer l'école et qui sont en train de compléter leur diplôme d'études secondaires. À compter du 1^{er} janvier 2009, un maximum de 175 **professionnels formés à l'étranger** obtiendront des postes au sein de la fonction publique de l'Ontario afin d'acquérir de l'expérience dans leurs domaines, rémunérés par le Canada. Le nombre de postes offerts passera à 200 à compter du 1^{er} janvier 2010. Les emplois auront une durée de 6 mois. En ce qui a trait au **maintien en poste et au recrutement**, l'employeur établira, avant le 31 mars 2010, un minimum de 230 postes à plein temps dans le domaine de l'information et de la technologie de l'information. L'employeur avisera le syndicat de toute augmentation de l'utilisation d'**équipements de surveillance** dans les établissements correctionnels.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du premier trimestre 2009, 34 conventions sur 93 stipulaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Un comité d'**administration fiduciaire conjointe du régime de pension** a été établi entre le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et Newfoundland and Labrador Health Boards Association, et l'Association des professionnels unis de la santé : Terre-Neuve-et-Labrador. Les parties identifieront et résoudront toute question portant sur la mise en œuvre de l'administration fiduciaire conjointe d'ici le 1^{er} avril 2012.

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees ont établi un comité sur les **arrangements de travail à domicile**. Les parties discuteront des arrangements de travail à domicile pour les employés de Eastern Regional Health Authority. Un comité sur le bassin de suppléants a également été établi afin de discuter de l'éventualité de créer un **bassin** pour les employés temporaires. Les pourparlers doivent se terminer dans les 40 jours suivant l'établissement du comité.

Un comité de **réaménagement de l'effectif** a été établi par le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Education Negotiating Agency, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique. Il a été établi dans

le but de fournir un emploi continu aux employés touchés par les fermetures d'écoles dans le district de l'Est, et d'appliquer et d'interpréter les procédures convenues régissant la réintégration et l'embauche des employés.

Plusieurs conseils scolaires de l'Ontario et la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario ont établi les comités suivants : Un comité sur les **avantages sociaux collectifs** sera établi, d'ici le 1^{er} février 2009, afin d'étudier et d'envisager les options d'élaboration de plans de rechange, et de présenter un rapport au plus tard le 1^{er} février 2011. Un comité sur le **programme d'intégration de nouveaux enseignants** doit étudier la faisabilité de modifier le programme afin d'inclure les enseignants occasionnels à long terme et de l'éducation permanente. Un comité sur les **groupes consultatifs des enseignants** sera établi et demeurera en vigueur jusqu'au 31 août 2012 afin d'aborder les questions découlant de l'implantation de l'entente provinciale de la table de discussion.

À Enbridge Gas Distribution, en Ontario, un certain nombre de tuyauteurs commerciaux et industriels sont admissibles à la retraite en 2009. Un **plan de relève** destiné à remplacer ces employés expérimentés doit être mis en œuvre par la compagnie, puis intégré à l'initiative de formation technique en voie d'élaboration à l'heure actuelle. Ce plan de relève comprendrait diverses composantes, y compris une déclaration d'intérêt, l'ancienneté, le jumelage et la formation technique pratique. Le plan sera terminé d'ici le 30 juin 2009 et sera contrôlé par l'employeur et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

Le gouvernement de l'Ontario et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario ont établi divers comités. Un comité de **santé et sécurité** doit procéder, en 2009, à la mise en œuvre d'un outil de formation obligatoire assistée par ordinateur pour les nouveaux employés. Un comité sur la **formation et le perfectionnement** sera initié dans l'unité de l'information et de la technologie d'information afin de revoir la structure et l'élaboration d'occasions de formation. Un comité sur une **stratégie d'assiduité et de mise en œuvre** sera créé avec l'unité de négociation des services correctionnels afin d'envisager des programmes de santé et de productivité destinés à améliorer la santé, le bien-être, l'assiduité et les approches collaboratives en matière d'adaptation.

Regional Health Authorities of Manitoba, pour le compte des établissements de santé du Manitoba participants, à l'échelle du Manitoba, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un comité **consultatif du secteur de soutien provincial**. Ce comité discutera et traitera de questions ayant des incidences sur l'industrie des soins de la santé au niveau provincial.

Limestone District School Board, Kingston, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un comité **consultatif des travailleurs de soutien**. Les membres discuteront des questions découlant de l'implantation de l'entente de la table de discussion provinciale et conseilleront le ministre sur la mise en œuvre d'initiatives gouvernementales dans les écoles élémentaires et secondaires publiques. Un comité sur la **violence en milieu de travail** a été mis sur pied afin de revoir la réglementation, la formation appropriée et le rôle du comité mixte de santé et sécurité.

Toronto Hydro Electric Systems Ltd., Toronto Hydro Energy Services de Toronto, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit un comité de **conseils sur l'apprentissage**. Il doit élaborer des plans de transition pour la mise en œuvre de l'harmonisation des postes, évaluer les écarts de compétences de chaque classification, élaborer le plan de formation et résoudre toute question en suspens.

Toronto District School Board et la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, représentant les enseignants occasionnels, ont établi un comité de **dotation** pour revoir le processus de dotation de l'année à venir. Un comité d'**évaluation** sera formé au plus tard le 30 avril 2009. Il élaborera un processus d'évaluation pour les enseignants occasionnels du secondaire et améliorera leur accès aux postes d'enseignement permanents et devra être terminé au plus tard le 18 décembre 2009.

Motor Coach Industries Limited, Winnipeg, Manitoba, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale ont négocié un comité de **réaménagement de l'effectif**. Les parties tenteront de réduire les mises à pied pour les membres de l'unité de négociation en rapatriant tout travail donné en impartition, si cela s'avère économique, ou en offrant un travail de rechange s'il y a une disponibilité ailleurs dans l'usine.

D'autres comités, stipulés dans les conventions collectives portent sur des sujets tels la charge de travail, la santé, la sécurité et la classification des postes.

Les précédents articles portant sur les pratiques innovatrices en milieu de travail peuvent être consultés sous « [Pratiques innovatrices en milieu de travail](#) ».

À paraître dans le prochain numéro

- Règlements salariaux – analyses et tableaux des données salariales d'**avril 2009**
- Négociations clés en cours et à venir – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour

Pour plus d'information

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel.

Le *Bulletin du travail* vous tient au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants sont traités :

- négociations salariales
- avantages sociaux
- conditions de travail
- arrêts de travail
- organisations de travailleurs et travailleuses
- effectifs syndicaux
- pratiques innovatrices en milieux de travail

Pour plus d'information ainsi que la liste complète des produits et services, visitez « [Analyse et information sur les négociations collectives](#) » ou veuillez communiquer avec :

Services à la clientèle au 1-800-567-6866

Région d'Ottawa-Gatineau au 1-819-997-3117

Liste de distribution – ajouter/retirer mon nom

Le *Bulletin du travail* fournit des renseignements pertinents sur des sujets variés. Pour recevoir le *Bulletin du travail*, veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire [M'INSCRIRE](#) sur la liste de distribution.

Je désire [RETIRER](#) mon nom de la liste de distribution.

[RESPECT DE LA VIE PRIVÉE](#)